Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

29 544 Arbeidsmarktbeleid

Nr. 737

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 7 juli 2016

In het ordedebat van 9 september jl. (Handelingen II 2015/16, nr. 110, item 6) is het kabinet door het lid Ulenbelt gevraagd te reageren op de bevindingen van het SCP-rapport «Vraag naar arbeid 2015». Het tweejaarlijkse SCP-rapport «Vraag naar Arbeid» brengt op basis van het Arbeidsvraagpanel opvattingen van werkgevers en de wijze waarop zij personeelsbeleid voeren in kaart. Het Arbeidsvraagpanel is een langlopend onderzoek onder werkgevers met vijf of meer werknemers. Dit rapport baseert zich grotendeels op cijfers uit 2013.

Wat in «Vraag naar Arbeid 2015» duidelijk naar voren komt is het effect van de crisis. Het rapport toont een afnemende omzet van bedrijven en een dalende mobiliteit op de arbeidsmarkt, vooral in de bouw en overige dienstverlening overstijgt de uitstroom van personeel de instroom. Flexibel personeel, zoals uitzendkrachten en mensen met een tijdelijk contract blijken vaak de eersten die werkgevers laten uitstromen. Investeringen in personeel, zoals scholing en de combinatie van arbeid en zorg, krijgen minder prioriteit. Het aantrekken van mensen met gezondheidsbeperkingen heeft in de gerapporteerde periode geen extra aandacht gekregen van werkgevers.

Het mooie van het tweejaarlijkse arbeidsvraagpanel is dat het sinds 1989 de attituden van werkgevers laat zien voor een breed scala aan onderwerpen gerelateerd aan de arbeidsmarkt. De tegenhanger ervan, het arbeidsaanbodpanel – laatste publicatie «Aanbod van arbeid 2014», doet datzelfde vanuit het perspectief van werkenden. Door deze combinatie van langjarig en regelmatig onderzoek ontstaat er een beeld van actuele en lange termijn ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Actueel in «Vraag naar arbeid 2015» is vooral de crisis. Lange termijn ontwikkelingen die het rapport beschrijft zijn onder meer de verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt, de stijging van de feitelijke pensioenleeftijd en het uitblijven van gericht diversiteitsbeleid binnen bedrijven. Van sommige ontwikkelingen is niet duidelijk of ze vooral conjunctureel of structureel gedreven

kst-29544-737
ISSN 0921 - 7371
’s-Gravenhage 2016

zijn: bijvoorbeeld de stabilisering van de eerdere stijging in het aandeel werknemers dat een opleiding of cursus volgt. Voor de flexibilisering van de arbeidsmarkt geldt dat deze deels structureel van aard is, maar gedurende de crisis extra is gestimuleerd. De volgende editie van «Vraag naar arbeid» zal verder licht werpen op de balans tussen structurele en conjuncturele effecten.

In deze brief geeft het kabinet voor elk van de vier thema's in het SCP-rapport een reactie op de belangrijkste bevinden. De vier thema's zijn: «financiële situatie en werkgelegenheidsdynamiek», «flexibilisering van arbeidsrelaties», «investeringen in personeel» en «diversiteitsbeleid».

Financiële situatie en werkgelegenheidsdynamiek

Het SCP ziet duidelijk de gevolgen van de economische crisis terug in de cijfers. In 2013 gaf bijna de helft van de bedrijven (47%) aan dat de omzet was afgenomen. Vooral de sector bouwnijverheid is getroffen door de crisis. Wel kregen werkgevers vanaf 2013 sinds lange tijd weer meer vertrouwen in de toekomst. Ook in de personeelsstromen ziet het SCP de invloed van de economische crisis terug.

De mobiliteit op de arbeidsmarkt nam af: zowel de instroom als de uitstroom van personeel daalde in 2012 verder ten opzichte van 2010. Werknemers bleven dus vaker op dezelfde plek zitten en wisselden minder vaak van werkgever. Steeds meer werkgevers gaven aan dat er sprake is van overbezetting in hun organisatie. In 2012 was de uitstroom van personeel voor het eerst sinds jaren hoger dan de instroom. Dit deed zich vooral voor in de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening. Het SCP geeft aan dat het totale aandeel bedrijven dat van-werk-naar-werkactiviteiten inzette daalde van 35 procent in 2007 naar 27 procent in 2013.

Het kabinet herkent de geschetste ontwikkelingen met betrekking tot de financiële situatie van bedrijven en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt als aansluitend bij het beeld van 2013. Sindsdien is het herstel van de Nederlandse economie ingezet. Het economisch herstel komt inmiddels ook tot uiting op de arbeidsmarkt. De werkloosheid is seizoensgecorrigeerd gedaald van 7,7 procent in december 2013 naar 6,3 procent in mei 2016. Het aantal werkzame personen is gestegen van 8.749.000 in het vierde kwartaal van 2013 naar 8.901.000 in het vierde kwartaal van 2015.

Ondanks deze positieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, is het niveau van werkloosheid nog altijd te hoog. Daarom heeft het kabinet besloten dit jaar de lasten op arbeid met € 5 miljard te verlichten om zodoende de economie en werkgelegenheid een extra impuls te geven. Maatregelen om mensen aan het werk te helpen en houden blijven daarnaast van belang. Met de sectorplannen heeft het kabinet van-werk-naar-werk transities en van-werkloosheid-naar-werk transities een extra impuls gegeven, zodat werkzoekenden beter geholpen worden, mismatch wordt beperkt en langdurige werkloosheid zoveel mogelijk wordt voorkomen. In het kader van de «doorstart naar nieuw werk»[1] heeft het kabinet hieraan een vervolg gegeven. Zo is de Brug-WW inmiddels ook buiten sectorplannen mogelijk, zijn de mogelijkheden om een subsidie te vragen voor het volgen van scholing flink vergroot en wordt door UWV extra persoonlijke dienstverlening verleend aan degenen die werkloos zijn geworden. Ook komt er geld beschikbaar om de samenwerking in de arbeidsmarktregio te versterken.

---

[1] Kamerstuk 33 566, nr. 86.

Flexibilisering van arbeidsrelaties

Ten aanzien van de inzet van de flexibele schil (flexibele contracten en zzp) signaleert het SCP twee belangrijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Enerzijds is er de structurele ontwikkeling van een toenemende flexibilisering, inclusief de groei van het aantal zzp'ers. Bijna twee derde van de bedrijven maakte in 2013 gebruik van tijdelijke contracten; dit is een verdubbeling ten opzichte van 1995. Anderzijds speelde de economische crisis al een aantal jaren, waardoor werkgevers aangeven genoodzaakt waren het personeelsbestand aan te passen aan de veranderende vraag. Flexibel personeel, zoals uitzendkrachten en mensen met een tijdelijk contract, hadden daarbij de grootste kans om het bedrijf te moeten verlaten ten gunste van het personeel met een vast contract. Dit betekende dat het aandeel bedrijven met flexibel personeel in 2013 voor het eerst stagneerde. Het gebruik van tijdelijke contracten met uitzicht op een vast dienstverband nam af in 2013, terwijl het gebruik van tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast dienstverband juist toenam. Betaald overwerk (een vorm van interne numerieke flexibiliteit) werd in de periode 2007–2013 minder ingezet dan in 2005. In 2013 maakte 39 procent van de bedrijven hiervan gebruik, tegenover 48 procent in 2005. Mogelijk komt dit doordat er in veel bedrijven sprake was van overbezetting, waardoor betaald overwerk minder noodzakelijk was. Van taakrotatie, wat wil zeggen dat werknemers regelmatig een ander takenpakket krijgen (functionele flexibiliteit), maakt ongeveer een vijfde van de bedrijven gebruik.

De geschetste ontwikkeling van een toename van flexibilisering op de arbeidsmarkt herkent het kabinet. Ook uit CBS-cijfers[2] blijkt dat tijdens de economische crisis de doorstroom vanuit de flexibele schil naar een vast dienstverband is afgenomen. Werknemers die na 2008 in de flexibele schil zijn begonnen, stromen vaker uit naar een uitkering dan werknemers die in 2007 of in 2008 in de flexibele schil zijn gestart. Het aandeel werknemers met een vast contract is in het afgelopen decennium met gedaald van 83,4 procent in het eerste kwartaal van 2003 naar 72,2 procent in het vierde kwartaal van 2015. De ontwikkelingen in de afgelopen jaren geven reden tot zorg. Deze cijfers van het CBS en die van het SCP zijn van voor de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz). Juist vanwege de genoemde ontwikkelingen zijn met de Wwz maatregelen genomen die de doorstroom van een flexibel naar een vast contract vanzelfsprekender maakt, en die tegengaan dat werknemers langdurig en onvrijwillig op onzekere contracten werken waar het eigenlijk structureel werk betreft. Daarnaast hecht het kabinet aan de afspraken die sociale partners in het sociaal akkoord hebben gemaakt, om zorgvuldiger om te gaan met de inzet van onzekere contracten. Dit uitgangspunt is inmiddels vertaald in verschillende cao's.

Investeringen in personeel

Het SCP geeft aan dat de investeringen in de duurzame inzetbaarheid van werknemers in 2013 aan belang hebben ingeboet ten opzichte van de vorige metingen. Zo gaven werkgevers in 2013 minder prioriteit aan investeringen in het personeelsbeleid, zoals scholing, en de combinatie van arbeid en zorg, dan in 2011. Ook kregen volgens het SCP arbeidsomstandigheden het afgelopen decennium steeds minder aandacht van werkgevers. Hoewel er over een langere periode sprake was van een stijging in het aandeel werknemers dat een opleiding of cursus volgt, neemt scholing het laatste decennium niet toe. Ook het aandeel bedrijven waarin studieverlof werd aangevraagd, nam niet toe. Het zijn relatief vaak

---

[2] CBS (2016), Statline Instromers flexibele schil.

werknemers met een vast contract die een aan het werk gerelateerde cursus of opleiding volgen. Ook maatregelen voor een goede balans tussen arbeid en zorgtaken kunnen bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Opvallend in dat licht is dat de ontwikkeling in het gebruik van telewerken stagneert. Het gebruik van ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof nam toe in de periode 2003–2013.

Het SCP suggereert dat de duurzame inzetbaarheid onder druk staat als gevolg van de financiële crisis en van de trend naar flexibilisering van de arbeidsmarkt. Het valt niet te ontkennen dat beide hun invloed hebben op de investeringen in duurzame inzetbaarheid. In tijden van bedrijfseconomische crisis beschikken ondernemers over het algemeen over minder financiële mogelijkheden voor de opleiding van hun personeel. Ook de flexibilisering van de arbeidsmarkt heeft invloed.

Echter, er zijn veel aspecten waarop de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking in de loop der tijd duidelijk verbeterd is. Dat komt onder andere door een verbetering van de fysieke arbeidsomstandigheden. Zo is de fysieke belasting mede als gevolg van wijzigingen in de beroepenstructuur afgenomen. Het kabinet signaleert met het SCP echter ook dat er ook meer zorgelijke aspecten zijn. Te noemen valt de psychosociale arbeidsbelasting. Hoge psychosociale arbeidsbelasting en het onvoldoende ervaren van regelmogelijkheden en sociale steun in het werk lijken in sterkere mate een arbeidsrisico te vormen. Tegelijkertijd is er per saldo een toename zichtbaar in de gemiddelde leeftijd tot welke – oudere – werknemers willen doorwerken en zich daartoe in staat achten. Ook de gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd en de netto arbeidsparticipatie van 55-plussers zijn in de periode van 2010 tot 2014 blijven stijgen[3]. De WIA-instroomkans van 55-plussers ten opzichte van de verzekerde populatie van 55-plussers blijkt echter eveneens te zijn gestegen tussen 2010 en 2014. Daar staat tegenover dat de WW-uitstroomkans met als reden werkhervatting relatief sterk verbeterde voor 55-plussers. De mate waarin werknemers positief oordelen over de eigen inzetbaarheid bleef in 2014 ongeveer gelijk vergeleken met twee jaar eerder, 85 procent van de werknemers kan voldoen aan de fysieke en psychische werkeisen[4].

De deelname aan scholing neemt nog altijd af met het stijgen van de leeftijd. De trend in het volgen van scholing is echter over langere tijd bezien stijgend[5]. Daarbij komt een groeiend bewustzijn dat scholing in een postinitiële setting het beste kan samengaan met leren op de werkvloer. Door het inrichten van leerrijke werkomgevingen valt veel te bereiken: met name voor lager opgeleiden is het nodig om te voorkomen dat het werk dat verricht wordt met het stijgen van de leeftijd steeds eenvoudiger en eenzijdiger wordt. Immers wanneer lager opgeleiden dan gedwongen mobiel worden, lopen zij een reëel risico op langdurige werkloosheid. Recent onderzoek leert dat een van de belangrijkste redenen waarom werkgevers minder belangstelling hebben om oudere werknemers in dienst te nemen, is dat de vaardigheden en de ervaring die zij meenemen onvoldoende aansluiten bij datgene waaraan bij de werkgever behoefte bestaat.[6] Het is daarom van het grootste belang dat werknemers op alle opleidingsniveaus hun arbeidsvaardigheden op peil houden, ook als het tijdstip waarop zij zullen pensioneren in zicht komt.

---

[3] TNO (2015) Monitor Duurzame Inzetbaarheid – Resultaten 2014.

[4] TNO (2015) Monitor Duurzame Inzetbaarheid – Resultaten 2014.

[5] Lex Borghans et al. (2014), Werken en leren in Nederland, ROA.

[6] Heyma, A., Nauta, H., Werff, S. van der & Sloten, G. van (2016) Werkende perspectieven voor oudere werknemers, SEO Economisch onderzoek.

Het blijft belangrijk om de duurzame inzetbaarheid van werkenden in Nederland te versterken. Werkgevers en werkenden zijn hierbij primair aan zet om tijdig de juiste maatregelen te nemen om de inzetbaarheid van de Nederlandse beroepsbevolking op peil te houden en te verbeteren. Werkgevers en werkenden plukken immers in belangrijke mate zelf de vruchten van investeringen. Het kabinet stimuleert en faciliteert werkgevers en werkenden om praktisch aan de slag te gaan via het programma duurzame inzetbaarheid van het Ministerie van SZW. Activiteiten variëren van het ophalen en delen van goede praktijken, het ontsluiten van praktische hulpmiddelen via de website duurzameinzetbaarheid.nl, bijeenkomsten voor ondernemers, personeelsfunctionarissen en medezeggenschap, tot het werkelijk met inzet van branches en adviseurs op weg helpen van mkb-ondernemers. Daartoe zijn voor werkgevers en sectoren ook financiële middelen beschikbaar, onder andere via subsidie aan MKB Nederland, ESF en de sectorplannen.

Diversiteitsbeleid

Het SCP-rapport laat zien dat specifiek beleid voor doelgroepen in het algemeen niet zo belangrijk gevonden wordt door werkgevers, al heeft diversiteitsbeleid in sommige sectoren (met name overheid, zorg en welzijn) meer aandacht dan elders. Het aantrekken van meer vrouwen in hogere functies kreeg in 2013 van minder bedrijven prioriteit dan in 2011. Het aandeel vrouwen in leidinggevende posities is relatief laag. Ook het aandeel leidinggevenden met een niet-westerse achtergrond blijft volgens het SCP achter en krijgt slechts beperkte prioriteit van werkgevers. Het aantrekken van mensen met gezondheidsbeperkingen heeft bij 9 procent van de bedrijven prioriteit. Dit aandeel verschilde in 2013 niet van dat in 2011. Het SCP geeft aan dat een kwart van de werkgevers niet bekend is met regelingen als loonkostensubsidie en werken met behoud van uitkering. Met betrekking tot de no-riskpolis en vrijstelling van sociale premies geldt dit voor de helft van de bedrijven. Werkgevers geven wat vaker een hoge prioriteit aan ouderenbeleid binnen hun organisaties (39%) dan aan het beleid gericht op andere groepen. Ook zijn werkgevers positiever gaan denken over het doorwerken van werknemers na hun zestigste. Er zijn binnen organisaties steeds minder regelingen die specifiek zijn gericht op oudere werknemers. Regelingen als extra vrije dagen, kortere werkweken, vrijstellen van overwerk en aangepaste werktijden (de zogenaamde ontziemaatregelen) kwamen in de periode 2005–2013 steeds minder vaak voor.

Ook het kabinet ziet nog altijd ruimte om de Nederlandse arbeidsmarkt een betere afspiegeling te laten zijn van de Nederlandse bevolking. Diversiteit is van belang voor een economie waarin vernieuwing en creativiteit cruciaal zijn voor groei en ontwikkeling. Het kabinet vindt de doorstroom van vrouwen naar topposities belangrijk. Met de aanpak «Vrouwen naar de Top» heeft de Minister van OCW samen met VNO-NCW het initiatief genomen om talentvolle vrouwen zichtbaarder te maken onder andere door een Topvrouwendatabank en het actief aanspreken van stakeholders, bedrijven, searchbureaus én mannen en vrouwen op het belang van meer diversiteit in de boardrooms van Nederland[7]. Evaluatie van deze aanpak door de Monitoringcommissie Talent naar de Top[8] levert op dat deze aanpak effect heeft. Het kabinet heeft daarop besloten het wettelijk streefcijfer te verlengen en de aanpak «Vrouwen naar de Top»

---

[7] Kamerstuk 30 420 en 32 637, nr. 227.

[8] Commissie Monitoring Talent naar de Top/VanDoorneHuiskes en partners. Topvrouwen in de wachtkamer. Bedrijvenmonitor 2012–2015. Babette Pouwels en Wilma Henderikse. Zeist: september 2015, bijlage bij Kamerstuk 30 420 en 32 637, nr. 227.

voort te zetten, te intensiveren en qua reikwijdte uit te breiden naar de (semi)publieke sector.

Diversiteit in bedrijven en organisaties levert ook een belangrijke bijdrage aan het tegengaan van discriminatie op ondernemingsniveau. Het kabinet wil daarom samen met werkgevers die hierin een voorlopersfunctie vervullen, een grotere beweging in gang zetten. Het *diversiteitscharter* van de Stichting van de Arbeid draagt hieraan bij. Het diversiteitscharter is een verzameling van organisaties die zich door ondertekening van het charter verplichten gelijke kansen en diversiteit in hun bedrijf actief te bevorderen. Deze organisaties zeggen daarmee toe concrete, zelfgeformuleerde maatregelen te nemen die een evenwichtige personeelssamenstelling en een inclusieve bedrijfscultuur bevorderen. Inmiddels hebben ruim 60 private- en publieke werkgevers, waaronder de rijksoverheid en de vier grote gemeenten, en brancheorganisaties het charter ondertekend. Ook het programma «inclusieve overheid» uit het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie dat recent aan de Tweede Kamer is aangeboden draagt bij aan deze doelstelling (bijlage bij Kamerstuk 30 950, nr. 84).

Ten aanzien van het langer doorwerken van werknemers na hun zestigste, neemt het kabinet met genoegen waar dat werkgevers positiever zijn gaan denken over het langer doorwerken van oudere werknemers. Het kabinet vindt het belangrijk dat er een verandering tot stand komt in het denken over ouderen op de arbeidsmarkt. Het beeld over oudere werknemers kan verder verbeteren door bijvoorbeeld de uitwisseling van goede voorbeelden door werkgevers die laten zien dat juist de ervaring en kunde van 50-plussers erg waardevol zijn. Met het actieplan «perspectief voor vijftigplussers»[9] slaan het kabinet en de sociale partners de handen ineen om de kansen van vijftigplussers op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Tot slot

Het effect van de crisis komt in het Vraag naar Arbeid 2015 rapport duidelijk naar voren. Gelukkig zit de arbeidsmarkt nu in beter vaarwater. Hopelijk zet deze positieve ontwikkeling door en is dit ook in het volgende aanbodpanel terug te zien. Ook tijdens het herstel van de economie blijft het kabinet zich inzetten om een goede en eerlijke werking van de arbeidsmarkt te bevorderen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

[9] Kamerstuk 29 544, nr. 727.